

CONOZCA SUS DERECHOS

Discriminación por embarazos y maternidad

La OFCCP le protege contra la discriminación por razones de embarazo

1. ¿Qué es la discriminación por embarazo?

La discriminación por razones de embarazo generalmente se produce cuando un empleador trata desfavorablemente a una mujer empleada o solicitante de un puesto de trabajo por razones de embarazo, parto o trastornos médicos relacionados con el embarazo o la maternidad. Este tipo de discriminación también puede producirse cuando un empleador practica una política que excluye a las mujeres de puestos de trabajo determinados debido a que pueden quedar embarazadas.

2. ¿Qué derechos me asisten?

Las leyes que obliga a cumplir la OFCCP¹ hacen que la discriminación por parte de una empresa que trabaja para el gobierno federal sea ilegal respecto a la contratación, despido, pago, beneficios, asignación de trabajos, ascensos, entrenamiento laboral, reclutamiento y otras actividades personales por la posibilidad de quedar embarazada y de dar a luz, o debido a enfermedad relacionada con el embarazo o el parto.

La ley le protege en caso de embarazo, parto o si sufre algún tipo de trastorno médico relacionado con el embarazo o la maternidad:

- Tiene derecho a trabajar mientras pueda realizar su cometido.
- Tiene derecho a recibir el mismo trato que cualquier otro empleado temporalmente incapacitado en caso de quedar embarazada.
- Tiene el derecho a disponer de una vacante laboral abierta cuando se ausente debido al embarazo; dicha vacante debe estar disponible por el mismo período de tiempo que las vacantes para empleados con baja por enfermedad o incapacidad.

¹ Orden Ejecutiva 11246, en su forma enmendada y la Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973, en su enmienda.

- Tiene derecho a percibir los beneficios relacionados con el embarazo que su empleador provee, independientemente de si está casada o no.
- Tiene derecho a recibir los mismos beneficios que otros trabajadores reciben por baja laboral.
- Tiene derecho a 12 semanas de baja al año debido a enfermedad (incluyendo embarazo y maternidad) y por guardería si su empleador se encuentra cubierto por la Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family Medical Leave Act (FMLA (LAFM)) y si califica para la baja LAFM. Ambos progenitores pueden optar a la baja LAFM y las violaciones de la LAFM deben ser denunciadas al Departamento de Trabajo, División de Salarios y Horas (Department of Labor's Wage & Hour Division).

En algunas zonas, la legislación local provee una protección adicional en caso de baja por paternidad o enfermedad. Por ejemplo, la legislación de California permite hasta seis semanas de baja retribuida para el cuidado de un recién nacido o en caso de adopción. Consulte la legislación local para obtener más información.

3. ¿Existen actos que mi empleador no puede realizar en caso de embarazo, parto o enfermedad relacionada?

Sí. Estos son algunos ejemplos de lo que su empleador no puede hacer:

- Negarle una oferta de trabajo debido a su embarazo.
- Utilizar el embarazo como una excusa para evaluar su habilidad para trabajar. Esto incluye requerir condiciones especiales para demostrar que está preparada para reincorporarse al trabajo cuando dichas condiciones no son necesarias para otros empleados.
- Obligarle a seguir de baja hasta el alumbramiento si se encuentra ausente debido a un trastorno por el embarazo y después se recupera.
- Exigirle la presentación de un informe médico para demostrar que es capaz de trabajar si su empleador no requiere documentación similar a otros empleados con enfermedades no crónicas.

OFFICE OF FEDERAL CONTRACT
COMPLIANCE PROGRAMS



U.S. DEPARTMENT OF LABOR

200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-202-693-1337 | www.dol.gov/ofccp

- Negarle un empleo por tener hijos de corta edad, a menos que su empleador aplique la misma política para los empleados masculinos.
- Si su empleador provee beneficios de seguro de salud para los empleados, negarse a cubrir la hospitalización y otros gastos médicos relacionados con su embarazo de la misma manera que cubriría los costos por otras enfermedades.
- Negarse a conceder, en caso de baja por embarazo, la posibilidad de acumular antigüedad, vacaciones, aumento de salario y beneficios por discapacidad temporal de la misma manera que fueran otorgados por razones de bajas no relacionadas con el embarazo.

4. ¿La OFCCP protege a todos los empleados?

No. La legislación de la OFCCP protege los derechos de los solicitantes de puestos de trabajo y empleados de empresas que trabajan para el gobierno federal. Estas empresas no pueden discriminar por razones de raza, sexo (incluyendo el embarazo), religión, nacionalidad, discapacidad o condición de veterano de guerra protegido. Aproximadamente el 25% de la fuerza laboral norteamericana trabaja para empresas que trabajan para el gobierno federal. Esto incluye a empleados de banca, empresas de empaquetado de carne minoristas, fábricas, empresas de contabilidad y empresas constructoras, entre otras, que trabajen en proyectos federales y/o con fondos federales.

Cómo presentar una denuncia

5. ¿Cómo presento una denuncia por discriminación en caso de embarazo o maternidad?

Puede presentar denuncia por discriminación en caso de embarazo o maternidad:

- Completando o enviado un formulario en línea a través del sitio web de la OFCCP; deberá firmar el formulario al ser entrevistado por un funcionario de la OFCCP, o
- Completando un formulario personalmente en la oficina OFCCP más cercana a su residencia, o
- Enviando por correo un formulario completo a la oficina OFCCP regional más cercana a su residencia.

El formulario se encuentra disponible en línea en <http://www.dol.gov/ofccp> o en papel en todas las oficinas OFCCP. Consulte el listado en línea para encontrar la oficina más cercana a su residencia en: www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm.



6. ¿Pueden despedirme por presentar una denuncia?

No. Los empleadores no pueden tomar represalias en contra suya por presentar una denuncia o por participar en una investigación. La ley le protege contra el hostigamiento, intimidación, coerción o discriminación por hacer valer sus derechos.

7. ¿Se puede presentar una denuncia ante la OFCCP y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, (EEOC))?

Sí. En caso de presentar denuncia tanto ante la OFCCP como ante la EEOC., dicha denuncia será atendida únicamente por una de las dos agencias.

Tanto la OFCCP como la EEOC tienen autoridad para atender las denuncias por discriminación laboral realizadas en contra de empresas que trabajan para el gobierno federal. Para evitar denuncias por duplicado, la OFCCP acuerda enviar las denuncias individuales por discriminación laboral por motivos de raza, creencia, sexo o nacionalidad a la EEOC.

La OFCCP registra las denuncias presentadas conjuntamente y allí donde existan indicios de discriminación. La OFCCP también registra las denuncias por discriminación a los veteranos de guerra y las denuncias por discriminación basada en la discapacidad cuando la misma se presente en contra de un empleador que trabaje para el gobierno federal.

8. ¿Qué sucede cuando se determina que he sido víctima de discriminación por razón de embarazo o maternidad?

Tendrá derecho a una compensación, que la colocará en la posición que le hubiese correspondido de no haber existido la discriminación. Tendrá derecho a ser contratado, a un ascenso, reincorporación, a recibir pagos retroactivos, a un aumento de salario o adaptación razonable, incluyendo la reasignación.

9. ¿Qué debo hacer en caso de discriminación por parte de una empresa que trabaja para el gobierno federal?

Si considera haber sido discriminada en el puesto de trabajo, o al solicitar un puesto de trabajo, por razones de embarazo o maternidad, póngase en contacto con nosotros:

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EE.UU.
**Oficina de Programas de Cumplimiento
 de Contratos Federales**
 Washington, D.C. 20210
 1-800-397-6251
 OFCCP-Public@dol.gov
www.dol.gov/ofccp

Nota: esta ficha técnica ofrece información general y no sustituye la legislación y normativa vigentes respecto al programa aquí descrito.